

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, GAYA
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BALAIKOTA
SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Oleh :

GIVAN ADI SETYAWAN

B 200 150 313

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, GAYA
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BALAIKOTA
SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

GIVAN ADI SETYAWAN

B 200 150 313

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Eny Kusumawati, S.E., M.M., Ak, CA

NIDN. 0623037101

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, GAYA
KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BALAIKOTA
SURAKARTA**




OLEH

GIVAN ADI SETYAWAN
B 200 150 313

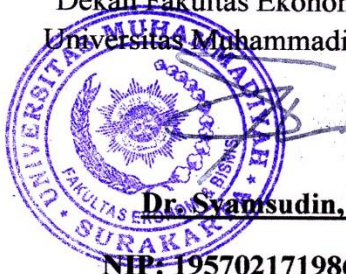
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Kamis, 09 Mei 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Eny Kusumawati, S.E., M.M., Ak, CA
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. M. Abdul Aris, M.Si.
(Anggota Dewan Penguji 1)
3. Dr. Fatchan Achyani, S.E., M.Si.
(Anggota Dewan Penguji 2)

()
()
()

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Syamsudin, M.M

NIP: 195702171986 031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 24 Juli 2019

Penulis



GIVAN ADI SETYAWAN

B 200 150 313

PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAIKOTA SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 123 karyawan di Balaikota Surakarta. Metode pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

Kata kunci: *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of good corporate governance, leadership style, motivation, compensation, and organizational culture on employee performance. This type of research is quantitative. The population in this study were 123 employees at Balaikota Surakarta. The method of collecting samples in this study using a questionnaire. The sampling technique used in this study was saturated samples. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS 22 program. The results of this study indicate that good corporate governance, leadership style, compensation and organizational culture have no effect on employee performance, while motivation affects employee performance.

Keywords: good corporate governance, leadership style, motivation, compensation, organizational culture, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan di instansi sektor pemerintahan. Keberadaannya merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu instansi. Apabila tidak ada SDM, maka instansi tidak akan dapat menjalankan seluruh aktivitas operasionalnya. SDM yang dimaksud adalah karyawan yang berdedikasi, yang memiliki kreativitas

dan tenaga yang dibutuhkan instansi agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia juga memiliki pengaruh dan andil yang besar dalam memajukan suatu instansi. Suatu instansi dapat dikatakan maju karena di dalamnya terdapat SDM yang senantiasa mengerahkan potensinya secara maksimal untuk menjadi berkualitas dan bermutu tinggi. Dan salah satu hasil yang hendak dicapai SDM atau karyawan tersebut adalah memiliki kinerja yang baik serta berguna bagi instansi terkait.

Kinerja merupakan hasil dari tingkah laku karyawan setelah melakukan kegiatan atau aktivitas kerja. Menurut Fahmi (2017: 176), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Roziqin (2010: 41), kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Dalam penelitian ini, akan dibahas lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kelima faktor tersebut yaitu faktor *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *good corporate governance* (GCG) atau tata kelola pemerintahan yang baik. Dewasa ini, pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip GCG seringkali masih kurang dilakukan karyawan dan para pemimpin. Akibatnya yaitu banyak terjadi kecurangan dan KKN. Oleh sebab itu, pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip GCG merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan suatu instansi agar dapat memajukan daerah di instansi terkait.

Good corporate governance merupakan suatu proses atau struktur yang penting untuk dilakukan instansi agar dalam menjalankan kegiatannya tidak terjadi konflik kepentingan. Menurut *Price Waterhouse Coopers* (PWC), Azheri (2011: 181), *corporate governance* terkait dengan pengambilan putusan yang efektif. Dibangun melalui kultur organisasi, nilai-nilai, sistem, berbagai

proses, kebijakan-kebijakan, dan struktur organisasi yang bertujuan untuk mencapai bisnis yang menguntungkan, efisien, dan efektif dalam mengelola risiko dan bertanggung jawab dengan memerhatikan kepentingan *stakeholders*.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan di setiap instansi akan berbeda-beda. Hal itu tergantung dari sifat seorang pemimpin di instansi tersebut. Apabila seorang pimpinan tidak memiliki gaya kepemimpinan yang khas, maka karyawan yang berada dibawahnya akan bekerja kurang maksimal dan bekerja semauanya sendiri. Maka dari itu, gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh suatu instansi agar karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin.

Menurut Handoko (2016: 292), kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (Hakim, 2014: 130), menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku dari seorang individu yang digunakan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi, motivasi yang timbul dari pimpinan akan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karyawan senantiasa membutuhkan dukungan berupa moril dan materiil demi terlaksananya pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dari motivasi tersebut, karyawan akan lebih bersemangat dan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi pada dasarnya adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu (Hakim, 2014: 116). Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011: 197), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang diberikan pemimpin untuk mempengaruhi individu agar dapat melakukan aktivitasnya.

Faktor lainnya yaitu kompensasi, kompensasi memang sangat mirip dengan motivasi. Akan tetapi, kompensasi lebih mengacu pada sebuah materiil yang diterima oleh karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan kurang sesuai, maka karyawan akan melakukan pekerjaan semauanya sendiri dan menjadi tidak terselesaikan. Maka dari itu, kompensasi sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di suatu instansi.

Menurut Riani (2011: 3), kompensasi adalah bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Sedangkan menurut Ivancevich (Kadarisman, 2012: 6), kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan suatu instansi kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaannya secara maksimal demi mencapai tujuan.

Faktor terakhir yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Seperti halnya gaya kepemimpinan, setiap instansi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Budaya organisasi dibentuk melalui kesepakatan bersama antara pimpinan dengan karyawan. Dari kesepakatan tersebut akan menghasilkan budaya yang berkualitas untuk memudahkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam suatu instansi.

Menurut Hakim (2014: 176), pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (Hakim, 2014: 176), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Jadi, budaya organisasi adalah alat yang digunakan perusahaan untuk mempersatukan karyawan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Putra (2017) dengan judul Pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Putri dan Putra, dengan menambah dua variabel independen, yaitu kepemimpinan dan kompensasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2008).

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAIKOTA SURAKARTA”.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang memiliki fungsi mendeskripsikan objek yang diteliti berupa data atau populasi atau sampel. Dalam penelitian ini, pengaruh yang diteliti meliputi, *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.2 Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di dalam 5 dinas di Balaikota Surakarta yang berjumlah 123 karyawan. Empat dinas tersebut yaitu Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD), Dinas Perdagangan, Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPPEDA), Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH). Teknik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010: 122). Jadi, sampel yang akan digunakan yaitu berjumlah 123 karyawan sesuai dengan jumlah populasi.

2.3 Metode Analisis Data

Dalam hal ini, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Maka dari itu, persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = a + \beta_1 GCG + \beta_2 GK + \beta_3 M + \beta_4 K + \beta_5 BO + e \quad (1)$$

Keterangan :

KK	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koefisien Regresi
GCG	= <i>Good Corporate Governance</i>
GK	= Gaya Kepemimpinan
M	= Motivasi
K	= Kompensasi
BO	= Budaya Organisasi
e	= standar error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Jogiyanto (2017: 146), validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Validitas berhubungan dengan kenyataan (*actually*). Tabel berikut ini akan menjelaskan hasil uji validitas dari 6 variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan 32 sampel responden.

3.1.1.1 Uji Validitas Variabel Independen (*Good Corporate Governance*)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Good Corporate Governance*

Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Kriteria
GCG1	0,764**	0,000	Valid
GCG2	0,712**	0,000	Valid
GCG3	0,789**	0,000	Valid
GCG4	0,641**	0,000	Valid
GCG5	0,745**	0,000	Valid
GCG6	0,787**	0,000	Valid
GCG7	0,764**	0,000	Valid
GCG8	0,738**	0,000	Valid
GCG9	0,744**	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 1 dijelaskan bahwa variabel *good corporate governance* memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3.1.1.2 Uji Validitas Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Kriteria
GK1	0,857**	0,000	Valid
GK2	0,777**	0,000	Valid
GK3	0,869**	0,000	Valid
GK4	0,852**	0,000	Valid
GK5	0,807**	0,000	Valid
GK6	0,855**	0,000	Valid
GK7	0,756**	0,000	Valid
GK8	0,829**	0,000	Valid
GK9	0,841**	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 2 dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3.1.1.3 Uji Validitas Variabel Independen (Motivasi)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Kriteria
M1	0,737**	0,000	Valid
M2	0,714**	0,000	Valid
M3	0,804**	0,000	Valid
M4	0,804**	0,000	Valid
M5	0,855**	0,000	Valid
M6	0,767**	0,000	Valid
M7	0,873**	0,000	Valid
M8	0,807**	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 3 dijelaskan bahwa variabel motivasi memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3.1.1.4 Uji Validitas Variabel Independen (Kompensasi)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Kriteria
K1	0,820**	0,000	Valid
K2	0,787**	0,000	Valid
K3	0,682**	0,000	Valid
K4	0,849**	0,000	Valid
K5	0,729**	0,000	Valid
K6	0,639**	0,000	Valid
K7	0,849**	0,000	Valid
K8	0,894**	0,000	Valid
K9	0,874**	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 4 dijelaskan bahwa variabel kompensasi memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3.1.1.5 Uji Validitas Variabel Independen (Budaya Organisasi)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Kriteria
BO1	0,829**	0,000	Valid
BO2	0,801**	0,000	Valid
BO3	0,815**	0,000	Valid
BO4	0,850**	0,000	Valid
BO5	0,782**	0,000	Valid
BO6	0,791**	0,000	Valid
BO7	0,741**	0,000	Valid
BO8	0,705**	0,000	Valid
BO9	0,624**	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 5 dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3.1.1.6 Uji Validitas Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Kriteria
KK1	0,752**	0,000	Valid
KK2	0,750**	0,000	Valid
KK3	0,852**	0,000	Valid
KK4	0,857**	0,000	Valid
KK5	0,822**	0,000	Valid
KK6	0,875**	0,000	Valid
KK7	0,738**	0,000	Valid
KK8	0,699**	0,000	Valid
KK9	0,723**	0,000	Valid
KK10	0,752**	0,000	Valid
KK11	0,832**	0,000	Valid
KK12	0,616**	0,000	Valid
KK13	0,722**	0,000	Valid
KK14	0,755**	0,000	Valid
KK15	0,312	0.083	Tidak Valid

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 6 dijelaskan bahwa item pernyataan nomor 1 sampai dengan 14 memiliki kriteria yang valid yaitu menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,00. Sedangkan item pernyataan nomor 15 memiliki kriteria yang tidak valid yaitu menghasilkan nilai sebesar 0,083. Oleh karena itu, item pernyataan nomor 15 tidak diikutsertakan pada pengujian selanjutnya.

3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013: 47), uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dinyatakan handal (*reliable*) bila nilai yang dihasilkan lebih dari 0,60. Tabel berikut ini akan menjelaskan hasil uji reliabilitas dari 6 variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan 32 responden.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
<i>Good Corporate Governance</i>		
Gaya Kepemimpinan	0,897	Reliabel
Motivasi	0,939	Reliabel
Kompensasi	0,910	Reliabel
Budaya Organisasi	0,912	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,915	Reliabel
	0,945	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 7 dijelaskan bahwa semua variabel dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian ini menggunakan teori *central limited theorem* (CLT). Teori ini dapat diasumsikan apabila sampel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari 30 responden, maka dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 32 responden, maka data dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

3.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>Good Corporate Governance</i>	0,212	4,711
Gaya Kepemimpinan	0,218	4,586
Motivasi	0,221	4,535
Kompensasi	0,195	5,126
Budaya Organisasi	0,143	7,001

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 8 dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3.2.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Residual	Keterangan
<i>Good Corporate Governance</i>	0,755	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,992	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,565	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,941	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,516	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 9 dijelaskan bahwa semua variabel independennya memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05, hal ini berarti semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Pengujian Hipotesis

3.3.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2012: 127), analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen

terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Tabel 10. Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.299	6.628
<i>Good Corporate Governance</i>	0.616	0.333
Gaya Kepemimpinan	0.069	0.314
Motivasi	0.827	0.338
Kompensasi	-0.188	0.302
Budaya Organisasi	0.295	0.439

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 10 dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$KK = 2,299 + 0,616GCG + 0,069GK + 0,827M - 0,188K + 0,295BO + e$$

3.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui fit atau tidaknya model yang digunakan.

Nilai signifikansi F yang digunakan yaitu kurang dari 5% (Ghozali, 2011: 98).

Tabel 11. Hasil Uji F

F	Sig.	Keterangan
17.776	.000 ^b	Model Fit

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05, maka menunjukkan model regresi yang fit.

3.3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011: 97), pengujian ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan yaitu antara 0 dan 1.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.880 ^a	0.774	0.73

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 12 dijelaskan bahwa hasil perhitungan untuk *R Square* dalam persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien determinasi dengan *adjusted R Square* sebesar 0,730. Hal ini berarti 73% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 27% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

3.3.4 Uji t (Uji Regresi Parsial)

Menurut Ghozali (2013: 98), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 13. Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.	Std. Sig.	Keterangan
<i>Good Corporate Governance</i>	1.848	.076	.05	H1 ditolak
Gaya Kepemimpinan	0.221	.827	.05	H2 ditolak
Motivasi	2.443	.022	.05	H3 diterima
Kompensasi	-.062	.541	.05	H4 ditolak
Budaya Organisasi	0.673	.507	.05	H5 ditolak

Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

Dari tabel 13 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel *good corporate governance* memiliki nilai signifikan sebesar 0,076 atau lebih besar dari 0,05, hal ini berarti *good corporate governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,827 atau lebih besar dari 0,05, hal ini berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,022 atau lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,541 atau lebih besar dari 0,05, hal ini berarti kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- e. Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,507 atau lebih besar dari 0,05, hal ini berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.4 Pembahasan

3.4.1 *Good corporate governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ada tidaknya transparansi, partisipasi, akuntabilitas dan supremasi hukum yang dilakukan oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu instansi. Karena pada dasarnya pelaksanaan transparansi, partisipasi, akuntabilitas, dan supermasi hukum hanya akan mempengaruhi kinerja instansi tersebut tidak pada kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Putra (2017) menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* secara dominan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.4.2 Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ada tidaknya sikap memberitahukan, mengoordinasikan, mengikutsertakan dan mendelegasikan yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan yang melakukan pekerjaannya tidak serta merta menerima sikap seorang pemimpin di instansi tersebut. Oleh karena itu, sikap kepemimpinan yang baik tidak akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo dan Lukita (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.4.3 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi yang dilakukan oleh pemimpin berperan penting dalam meningkatnya karyawan. Motivasi yang tinggi menjadikan kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dari motivasi yang berupa prestasi kerja, dominasi, pengendalian, ketergantungan, perluasan, dan afiliasi yang dilakukan oleh pemimpin dan rekan kerja menjadikan kinerja karyawan di instansi tersebut menjadi meningkat.

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012), Wicaksono (2016), dan Dzulkifli (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3.4.4 Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kompensasi yang meliputi gaji pokok, insentif, fasilitas dan tunjangan yang diberikan oleh pemimpin tidak akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karena karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak serta merta memperhatikan kompensasi yang akan diterimanya. Ada kemungkinan karyawan kurang diberikan suatu target, fasilitas dan tunjangan oleh seorang pemimpin yang menjadikan karyawan hanya menjalankan pekerjaannya tanpa harus memperhatikan kompensasi yang diterimanya.

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4.5 Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ada tidaknya dukungan organisasi, orientasi pada pekerjaan, dan nilai-nilai organisasi dari pemimpin dan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Ada kemungkinan karyawan hanya menjalankan pekerjaannya secara individual tanpa memperhatikan sekitarnya yang menjadikan kinerjanya tidak meningkat ataupun menurun.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dkk. (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *good corporate governance*, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diuji dan dikumpulkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Good corporate governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel *Good corporate governance* sebesar 0,076.
- b. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,827.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0,022.
- d. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel kompensasi sebesar 0,541.
- e. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0,507.

4.2 Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

- a. Sampel penelitian yang hanya memilih 5 dinas di Balaikota Surakarta yang menjadikan ada beberapa variabel independen yang tidak berpengaruh terhadap variabel dependennya.
- b. Penelitian ini belum memperhitungkan variabel independen lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

4.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, ada beberapa saran untuk penelitian selanjutnya diantaranya sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah sampel penelitian di Balaikota Surakarta agar mendapatkan hasil yang diharapkan.

- b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji beberapa variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, Rifka. 2015. *Pengaruh Peran Auditor Internal, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Penyelesaian Tindak Lanjut Temuan Audit Terhadap Penerapan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (Good Corporate Governance): Studi Empiris Pada Sekretariat Jendral Dan Inspektorat Jendral Di Kementerian Republik Indonesia*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Aisyah, siti, Karmizi, dan Enni Savitri. 2014. *Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah: Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar*. Riau: JOM FEKON. Vol. 1, No. 2.
- Azheri, Busyra. 2011. *Corporate Social Responsibility: Dari Voluntary Menjadi Mandatory*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bayan, Ilma Naelul. 2017. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Di Mts Model Brebes*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya Dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Effendi, Muh. Arief. 2016. *The Power Of Good Corporate Governance: Teori Dan Implementasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fauziah, Shifa. 2016. *Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan: Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gudono. 2012. *Teori Organisasi*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Hakim, Lukman. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen: Kajian Teori, Analisis, dan Syariah*. Sukoharjo: CV. Jasmine.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh Delapan. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2010. *Potret Profesi Akuntansi*. Bandung: Alfabeta
- Hidayat, Zainul dan Muchamad Taufiq. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Lumajang: Jurnal WIGA. Vol. 2, No. 1: 79-97. ISSN: 2088-0944.
- Jogiyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kadek Fajar Andika Karma, Gerianta Wirawan Yasa, dan Ni Made Dwi Ratnadi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung*. Bali: E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol. 19.2: 885-915. ISSN: 2302-8556.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis: Teori, Konsep, Dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data Dengan IBM SPSS 22.0)*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. Bogor: IPB Press.

- Murty, Windi Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi: Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya*. Surabaya: *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 2, No. 2:215-228. ISSN: 2086-3802.
- Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Pande Dwiana Putra. 2017. *Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Bali: E-Jurnal Akuntansi. Vol.21.2:1660-1688. ISSN: 2302-8556.
- Nuraini, Elva. 2012. *Pengaruh Kepemilikan Institusional Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang Dan Nilai Perusahaan: Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI*. Madiun: **ANo table of contents entries found**.krua Jurnal Akuntansi. Vol. 4, No. 1:51-70. ISSN: 2502-6380.
- Pangestika, Fierda. 2016. *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Pristian, Ridha Canggih. 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Priyatno, Dwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Cetakan Kedua belas. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S.P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Perspektif Kompensasi Perusahaan, CEO, dan Karyawan*. Cetakan Kedua. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi Dedi. 2011. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sari, Diana. 2013. *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah, Penyelesaian Temuan Audit*

Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik: Penelitian Pada Pemerintah Daerah Di Provinsi Jawa Barat Dan Banten. Simposium Nasional Akuntansi XVI. Manado, 25-28 September 2013.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach.* United Kingdom. Wiley

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis 1.* Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.

Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Jaya Abadi Balikpapan.* Balikpapan: Jurnal Sains Terapan. Vol. 2, No. 1:48-55. ISSN: 2406-8810.

Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Sukmawati, Ferina. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PERTAMINA (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu.* Indramayu: Jurnal Ekonomi & Bisnis. Vol. 2, No. 3:175-194. ISSN: 1978-3116.

Susiatiningsih, Hermi. 2010. *Menakar Good Governance Di Era Pemerintahan SBY-Boediono 2009-2014.* Forum 32.

Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paa PT. Tunas Hijau Samarinda.* Samarinda: eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 1, No. 1:41-55.

Wahyuni, Evi. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervning: Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintahan Kota Tasikmalaya.* Tasikmalaya: Jurnal Nominal. Vol. 4, No. 1:96-112.

Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang.* Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wicaksono, Satria Probo. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Grobogan.* Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.